BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil Penelitian mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (persero) Bandung, dapat diambil kesimpulan:

1. Penilaian Kinerja yang ada di PT Kereta Api Indonesia (persero) Bandung yang meliputi kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal sudah baik, tetapi masih terdapat satu indikator yang masih kurang yaitu kemampuan konseptual. Hal ini disebabkan kurangnya rasa tanggung jawab karena perusahaan kurang memperhatikan aspek penilaian kinerja mengenai tanggung jawab karyawan dalam bekerja.
2. Motivasi Kerja yang ada di PT Kereta Api Indonesia (persero) Bandung yang meliputi rasa aman dalam bekerja, Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan untuk rasa memiliki, Kebutuhan akan harga diri, Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri sudah cukup baik, tetapi masih terdapat satu indikator yang masih kurang yaitu rasa aman. Hal ini disebabkan PT Kereta Api Indonesia (persero) Bandung kurang tanggap tentang keselamatan karyawan terutama bagian operasional
3 .Berdasarkan hasil analisis data, maka terdapat pengaruh positif yang kuat antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja di PT Kereta Api Indonesia (persero) Bandung, nilai korelasi menunjukkan bahwa hubungan kedua variable tersebut kuat dan searah, sedangkan tanda positif menunjukkan bahwa semakin besar Penilaian Kinerja maka semakin besar Motivasi Kerja, atau sebaliknya semakin

kecil Penilaian Kinerja maka semakin kecil pula Motivasi Kerja. Besarnya pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja 64,97% sedangkan sisanya sebesar 35,03% motivasi Kerja dapat dipengaruhi oleh variabel lain, seperti: pemberian kompensasi, penempatan, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.

5.2 Saran

1. Penilaian Kinerja sudah baik namun masih ada kriteria yang digunakan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu faktor tanggung jawab karyawan yang masih dinilai kurang oleh responden, maka dari itu faktor tanggung jawab karyawan hendaknya lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan sebagai aspek penilaian kinerja dengan cara memberikan kepercayaan dan dukungan sepenuhnya agar karyawan bekerja secara kreatif dan inovatif begitu juga dengan kemampuan hubungan internasional yang masih dianggap cukup Untuk itu, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja tidak hanya menilai karyawan dari kulaitas dan kuantitas dalam melakukan pekerjaan, tetapi juga harus meliputi seluruh aspek kepribadian dari para karyawan tersebut supaya perusahaan dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas.

2. Motivasi Kerja di PT Kereta Api Indonesia (persero) Bandung dinilai cukup, namun kebutuhan rasa aman karyawan dalam bekerja masih kurang, hal ini menunjukan bahwa PT Kereta Api Indonesia (persero) Bandung belum dapat memberikan motivasi secara optimal terhadap rasa aman pegawai, oleh karena itu PT Kereta Api Indonesia (persero) Bandung sebaiknya memberikan kebijakan tentang asuransi keselamatan, informasi tentang

bekerja secara aman dengan menggunakan berbagai peralatan yang diperlukan,demikian juga dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan untuk rasa memiliki,kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yang dianggap cukup oleh responden harus ditingkatkan lagi kalau tidak ditingkatkan, dikhawatirkan motivasi kerja karyawan akan turun dan membuat perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Caranya yaitu dengan cara pemberian kompensasi bonus ,promosi jabatan dan lain-lain.

3. Berhasil di konfirmasikannya adanya pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja maka sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan standar penilaian kinerja yang dilaksanakan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung secara transparan sehingga motivasi kerja karyawan akan meningkat.